Institut de la statistique Québec

Volume 4, numéro 2
Mars 2003

Flash-info
Travail et rémunération

Le taux de chômage augmente ou diminue : bonne ou mauvaise nouvelle?

Christine Lessard, agente de recherche, Direction du travail et de la rémunération
Danielle Bilodeau, économiste, Direction des statistiques économiques et sociales
Mario Haché, statisticien, Direction de la méthodologie, de la démographie et des enquêtes spéciales

Chaque mois, généralement le vendredi de la première semaine complète, Statistique Canada publie les résultats de l'*Enquête sur la population active*. Le lendemain, tous les grands quotidiens commentent ces résultats attendus, souvent à la une. Et, à en juger par les titres, le taux de chômage est celui que l'on préfère parmi les principaux indicateurs de la population active (l'emploi, le chômage, la population active et les taux d'emploi, de chômage et d'activité) pour rendre compte de la situation.

L'accroissement du taux de chômage a une connotation négative et, inversement, une diminution est vue d'un bon œil. Certes, l'accroissement du taux de chômage va généralement de pair avec une hausse du nombre de chômeurs, tandis qu'une diminution du taux de chômage est associée à une diminution du nombre de chômeurs. Mais encore faut-il mettre ces variations du chômage en contexte. De plus, il faut tenir compte de la façon dont varient, aussi, la population active et l'emploi.

Population active, emploi et chômage : des indicateurs intimement liés

L'*Enquête sur la population active* répartit la population en âge de travailler[1] en trois catégories mutuellement exclusives : les personnes occupées (le niveau de l'emploi correspond à leur nombre), les chômeurs (le niveau du chômage correspond à leur nombre) et les inactifs. Ensemble, les personnes occupées et les chômeurs constituent la population active. Le taux de chômage est établi par rapport à la population active : il mesure la proportion de chômeurs qui s'y trouvent. Le calcul est simple : il s'agit de diviser le nombre de chômeurs par la population active et de multiplier le résultat par 100.

Si la population active, l'emploi, le chômage et le taux de chômage étaient quatre indicateurs sans lien entre eux, nous pourrions théoriquement observer les 16 cas d'évolution présentés dans l'encadré ci-dessous (les cas d'absence de variation ne sont pas pris en compte). Parce que la population active est la somme de l'emploi et du chômage (PA=E+C), il est impossible qu'elle augmente quand ses composantes diminuent, et inversement, ce qui rend impossibles les cas 2, 7, 10 et 15. Par ailleurs, parce que le taux de chômage illustre le rapport du nombre de chômeurs à la population active (TC=C/PA*100), il est impossible qu'il augmente si le nombre de chômeurs, au numérateur, diminue et que la population active, au dénominateur, augmente (cas 5 et 7). Inversement, il est impossible que le taux de

Cas	Population active	Emploi	Chômage	Taux de chômage	
1	+	+	+	+	
2	–	+	+	+	Impossible
3	+	–	+	+	
4	–	–	+	+	
5	+	+	–	+	Impossible
6	–	+	–	+	Impossible
7	+	–	–	+	Impossible
8	–	–	–	+	
9	–	–	–	–	
10	+	–	–	–	Impossible
11	–	+	–	–	
12	+	+	–	–	
13	–	–	+	–	Impossible
14	+	–	+	–	Impossible
15	–	+	+	–	Impossible
16	+	+	+	–	

Également dans ce numéro :

Indice du coût de la vie 4
Les échelles salariales
Concepts et données relatives aux établissements québécois de 200 employés et plus 8
Du nouveau pour l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec, 2003* 12

1. La population en âge de travailler correspond aux personnes de 15 ans et plus qui résident dans les provinces canadiennes à l'exception des personnes qui vivent dans les réserves indiennes, des membres à temps plein des Forces armées et des pensionnaires d'établissement.

chômage diminue si le nombre de chômeurs augmente et que la population active diminue (cas 13 et 15). De plus, en tenant compte simultanément des deux relations précédentes (PA=E+C et TC=C/PA*100), on peut démontrer que les cas 6 et 14 sont également impossibles. Les cas 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12 et 16 sont possibles, du moins en théorie.

En juillet 2002[2], le taux de chômage, qui ne cessait de décroître depuis février, fait un bond de 0,4 point de pourcentage par rapport à juin, passant de 8,2 % à 8,6 %. La population active s'accroît de 0,2 %, l'emploi baisse de 0,3 % et le nombre de chômeurs augmente de 5,6 %. C'est le **cas 3** où la hausse du taux de chômage et la baisse de l'emploi sont à première vue de bien mauvais signes. Or, il faut tenir compte du fait que la population active a augmenté : encouragées par la situation exceptionnelle du marché de l'emploi depuis le début de l'année, de nombreuses personnes ont joint les rangs de la population active. Disons même plus, de nombreuses personnes ont continué de joindre les rangs de la population active – en commençant tout simplement à chercher activement de l'emploi[3]. En effet, le taux d'activité (rapport de la population active à la population en âge de travailler) n'a pas fléchi depuis un an (depuis août 2001).

En octobre 2000, le taux de chômage augmente de 0,3 point de pourcentage par rapport à septembre, passant de 8,3 % à 8,6 % – soit au même taux que dans l'illustration qui précède. La population active diminue de 0,2 %, l'emploi baisse de 0,6 % et le nombre de chômeurs s'accroît de 3,2 %. C'est le **cas 4** qui diffère du précédent, du fait que la population active décroît. En octobre 2000, cela fait trois mois de suite que la population active diminue, et l'emploi se remet à baisser après deux mois de croissance anémique : l'augmentation du taux de chômage est moindre qu'en juillet 2002, mais elle est un peu plus inquiétante.

Juillet 2001 : le taux de chômage passe de 8,9 % à 8,2 %, et le nombre de chômeurs diminue de 8,7 %. Performance exceptionnelle? Soyons prudents : l'emploi augmente de 0,4 %, mais la population active diminue de 0,4 % également. Il y a donc davantage de personnes qui ont cessé de chercher de l'emploi que de personnes qui en ont trouvé un. Le **cas 11** est parfois trompeur…

Novembre 2002 fournit un exemple du **cas 1** où le taux de chômage augmente, mais dans un contexte où la population active, l'emploi et le chômage augmentent simultanément. Il faut conclure que les nouveaux chercheurs d'emploi n'ont pas tous trouvé immédiatement ce qu'ils cherchaient. En effet, nous approchons le zénith d'une année exceptionnelle : en décembre 2002, exemple du **cas 12**, l'emploi est toujours à la hausse et le nombre de chômeurs diminue; le taux de chômage diminue, même si la population active continue d'augmenter. Or, en janvier 2003, tous les indicateurs sont à la baisse : la population active, de 0,3 %, l'emploi, de 0,2 %, le nombre de chômeurs, de 0,8 %, et le taux de chômage, de 0,1 point de pourcentage! Janvier 2003, c'est le **cas 9** qui, en théorie, a un petit air de déprime… mais, en tenant compte des mois précédents et de l'ampleur des variations, on ne peut tout de même pas dire que ça va mal.

Les six cas illustrés précédemment sont les plus fréquents. Les cas 8 et 16 sont rares : depuis janvier 1976, le **cas 8** s'est produit trois fois (en février 1986, en mars 1996 et en avril 2001) et le **cas 16**, une seule fois (en novembre 1985).

Dans quel sens variera le taux de chômage?

Les plus observateurs l'auront remarqué : pour chacun des huit premiers cas de l'encadré de la première page, il existe un cas parmi les huit derniers qui ne s'en distingue que par le sens de la variation du taux de chômage. Par exemple, dans le cas 1 et le cas 16, la population active, l'emploi et le nombre des chômeurs augmentent; les deux cas sont donc tout à fait semblables, sauf que le taux de chômage augmente dans le cas 1 et diminue dans le cas 16. Toutefois, seulement deux des huit paires de cas que l'on peut établir de cette façon sont composées de deux cas théoriquement possibles (1-16 et 8-9).

Peut-on prévoir le sens de la variation du taux de chômage, dans des situations où les variations de la population active, de l'emploi et du chômage ne diffèrent que par leur ampleur? Oui, d'abord parce qu'il existe une relation entre la variation du numérateur et la variation du dénominateur d'une fraction, et ensuite en raison de la relation entre les termes de l'égalité population active = emploi + chômage. L'encadré de la page 3 résume, à cet égard, les résultats d'une démonstration mathématique qui serait fort intéressante, mais que nous ne ferons pas ici[4]. Le tableau sous l'encadré présente des exemples des différentes possibilités.

Dans les quatre premiers exemples, qui illustrent respectivement les cas 1, 8, 3 et 4, le taux de chômage augmente. Dans les quatre suivants, qui illustrent les cas 16, 9, 11 et 12, le taux de chômage diminue. Novembre 2002 et novembre 1985 représentent la paire 1-16; février 1986 et janvier 2003, la paire 8-9.

Les deux derniers exemples du tableau sont fictifs. Pourquoi? Parce que, dans la réalité, il est pour ainsi dire impossible que la variation du nombre de chômeurs, la variation de l'emploi et la variation de la population active soient exactement égales. En conséquence, il est presque impossible que la variation du taux de chômage soit absolument nulle. Et s'il arrive souvent que le taux de chômage ne change pas, c'est en raison des arrondissements : le taux de chômage est toujours exprimé avec une seule décimale. Ne nous fions donc pas aux apparences!

Voyons d'ailleurs ce qu'elles cachent. En avril 2000, la population active et l'emploi s'accroissent l'une et l'autre de 0,3 %, et le nombre de chômeurs augmente de 1,2 %. Le taux de chômage est inchangé, à 8,6 %. En réalité, et conformément à la première condition de l'encadré de la page 3, le taux de chômage augmente de 0,07 point, passant de 8,57 % à 8,64 %. Un cas semblable, où la variation en pourcentage du nombre de chômeurs est supérieure aux variations en pourcentage de la population active et de l'emploi, et que le taux de chômage, « officiellement » inchangé, augmente, s'est produit 12 fois depuis janvier 1976.

2. Les données utilisées dans cet article sont désaisonnalisées, et celles de 2000, 2001 et 2002 sont telles que Statistique Canada les a révisées en janvier 2003.
3. Il s'agit de la condition à remplir pour être classé parmi les chômeurs. Être chômeur au sens de l'*Enquête sur la population active* n'a rien à voir avec le fait de recevoir des prestations d'assurance-emploi.
4. Les conditions exposées dans cet encadré permettent de comprendre pourquoi les cas 6 et 14 sont impossibles. Dans le cas 6, la variation en pourcentage du nombre de chômeurs est négative, puisque le nombre de chômeurs diminue. Cette variation est forcément plus petite que la variation en pourcentage de l'emploi, puisque celui-ci augmente. Mathématiquement, il est impossible que le taux de chômage augmente (cas 6) dans de telles conditions. De même, dans le cas 14, la variation en pourcentage du nombre de chômeurs est positive, puisque le nombre de chômeurs augmente. Cette variation est forcément plus grande que la variation en pourcentage de l'emploi, puisque celui-ci diminue. Mathématiquement, il est impossible que le taux de chômage diminue (cas 14) dans de telles conditions.

Autre exemple : en août 2002, la population active, l'emploi et le nombre de chômeurs diminuent respectivement de 0,2 %, de 0,2 % et de 0,6 %. Le taux de chômage est apparemment inchangé à 8,6 %. En réalité, et conformément à la seconde condition de l'encadré ci-dessous, il diminue de 0,04 point, passant de 8,61 % à 8,57 %. Un tel cas, où la variation en pourcentage du nombre de chômeurs est inférieure aux variations en pourcentage de la population active et de l'emploi, et que le taux de chômage, « officiellement » inchangé, diminue, s'est produit 14 fois depuis janvier 1976[5]. Faisons maintenant le compte : il est arrivé 26 fois (en moyenne une fois par année) que le taux de chômage, stable d'un mois à l'autre, a, en réalité, augmenté ou diminué.

Au fait, le taux de chômage augmente ou diminue : bonne ou mauvaise nouvelle? Voilà, tout dépend...

Conditions relatives aux variations du taux de chômage

1.	**Variation en % du chômage**	**>**	**Variation en % de l'emploi**		
		ce qui équivaut à		**=>***	**Le taux de chômage augmente**
	Variation en % du chômage	**>**	**Variation en % de la population active**		
2.	**Variation en % du chômage**	**<**	**Variation en % de l'emploi**		
		ce qui équivaut à		**=>**	**Le taux de chômage diminue**
	Variation en % du chômage	**<**	**Variation en % de la population active**		
3.	**Variation en % du chômage**	**=**	**Variation en % de l'emploi**		
		ce qui équivaut à		**=>**	**Le taux de chômage ne change pas**
	Variation en % du chômage	**=**	**Variation en % de la population active**		

* Le signe => veut dire « implique que »

Exemples de variation du chômage, de l'emploi, de la population active et du taux de chômage

	Chômage			Emploi			Population active			Taux de chômage		
	t-1[1]	t	Variation	t-1	t	Variation	t-1	t	Variation	t-1	t	Différence
	k		%	k		%	k		%	%		points de %
t=nov. 2002	319,1	342,9	7,5	3 619,2	3 627,9	0,2	3 938,3	3 970,8	0,8	8,1	8,6	0,5
t=fév. 1986	392,8	392,6	– 0,1	2 912,9	2 889,7	– 0,8	3 305,7	3 282,2	– 0,7	11,9	12,0	0,1
t=déc. 2001	341,0	374,2	9,7	3 502,4	3 488,0	– 0,4	3 843,4	3 862,2	0,5	8,9	9,7	0,8
t=mars 2000	314,1	320,5	2,0	3 429,4	3 419,5	– 0,3	3 743,4	3 740,0	– 0,1	8,4	8,6	0,2
t=nov. 1985	403,9	405,0	0,3	2 860,3	2 892,4	1,1	3 264,2	3 297,4	1,0	12,4	12,3	– 0,1
t=jan. 2003	337,6	334,8	– 0,8	3 654,1	3 646,8	– 0,2	3 991,7	3 981,6	– 0,3	8,5	8,4	– 0,1
t=juil. 2001	338,4	309,1	– 8,7	3 452,5	3 466,2	0,4	3 790,9	3 775,3	– 0,4	8,9	8,2	– 0,7
t=oct. 2002	329,7	319,1	– 3,2	3 606,0	3 619,2	0,4	3 935,6	3 938,3	0,1	8,4	8,1	– 0,3
FICTIF	*300,0*	*303,0*	*1,0*	*3 600,0*	*3 636,0*	*1,0*	*3 900,0*	*3 939,0*	*1,0*	*7,7*	*7,7*	*0,0*
FICTIF	*300,0*	*297,0*	*– 1,0*	*3 600,0*	*3 564,0*	*– 1,0*	*3 900,0*	*3 861,0*	*– 1,0*	*7,7*	*7,7*	*0,0*

1 Mois précédent t

Source : Institut de la statistique du Québec

5 Six fois, il s'agissait d'un cas 16 – qui est donc moins rare que nous ne le croyions!

Indice du coût de la vie

Anne-Marie Fadel, économiste

Dans le numéro de janvier 2003, un premier article intitulé « Inflation et coût de la vie » abordait la question de l'indice du coût de la vie[1]. On y établissait la distinction entre l'indice des prix à la consommation (IPC), largement connu et utilisé, et celui du coût de la vie.

L'IPC est, rappelons-le, un indicateur des variations des prix à la consommation. Il est calculé en comparant à travers le temps le prix d'un panier fixe de produits achetés par les consommateurs. L'indice reflète donc uniquement le mouvement des prix dans le temps; il ne constitue pas un indice du coût de la vie, bien que l'on ait souvent tendance à l'appeler ainsi.

Le concept de coût de la vie fait référence à la somme de deux composantes : la composante non fiscale, soit l'ensemble des dépenses en biens et services, excluant toute taxe, et la composante fiscale, soit les impôts, taxes et autres contributions fiscales que les ménages doivent assumer. Afin qu'une comparaison du coût de la vie puisse être effectuée entre diverses villes, il est nécessaire de fixer les mêmes caractéristiques socioéconomiques pour les ménages, soit la taille du ménage, sa composition et son revenu. En effet, la situation familiale et le niveau des revenus des ménages modifient le profil de consommation ainsi que les charges fiscales assumées par chacun. À partir de là et pour un même profil, il est possible d'établir une comparaison pour une date donnée et de construire un indice du coût de la vie.

Nous établissons ci-dessous une comparaison des principales composantes du coût de la vie. Les dépenses en biens et services sont analysées en premier lieu; elles comprennent le logement, la consommation courante et le transport ainsi qu'un regroupement des autres dépenses importantes (par exemple, en santé ou en éducation). Le point suivant est consacré aux écarts observés en matière de fiscalité entre diverses provinces. Enfin, nous présentons un indice global du coût de la vie pour illustrer le concept du coût de la vie.

Les dépenses en biens et services

Ce regroupement constitue la composante non fiscale du coût de la vie. On y trouve, d'une part, les dépenses courantes, c'est-à-dire les frais afférents au logement (loyer, assurances, services publics, frais d'intérêt, etc.), au transport (automobile et transport public) et à la consommation courante (alimentation, vêtements, services personnels, etc.). L'autre groupe est celui des autres dépenses importantes qu'un ménage peut être amené à effectuer à certaines étapes ou moments particuliers comme les frais de garde d'enfant, le coût des études supérieures et les dépenses en santé (dentiste, médicaments, etc.).

Sur le plan du logement, le tableau 1 donne, sous forme d'indice et en dollars, une idée des différences de coût observées entre diverses régions métropolitaines québécoises et canadiennes. Les données – celles de l'année 2001 – proviennent de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL). On y trouve le coût de loyer moyen d'un appartement de trois chambres ainsi que le prix moyen d'une maison neuve. Montréal sert de ville de référence; les indices y sont donc de 100.

Les données du tableau 1 montrent clairement qu'en général, le coût de la location d'un logement de trois chambres est moindre dans les régions métropolitaines du Québec que dans les autres régions métropolitaines canadiennes. Au Québec, seule la région de Hull affiche un indice supérieur à celui de Montréal. À Vancouver, à Ottawa et

Tableau 1

Indice du coût moyen d'un logement en 2001 (Montréal = 100)

	Loyer moyen, app. de trois chambres		Prix moyen, maison neuve	
	Indice	$	Indice	$
Régions métropolitaines du Québec				
Trois-Rivières	74,2	467	61,4	108 997
Chicoutimi-Jonquière	76,2	479	63,7	113 049
Sherbrooke	85,2	536	75,3	133 500
Québec	97,5	613	78,7	139 650
Hull	103,0	648	81,8	145 132
Montréal	**100,0**	**629**	**100,0**	**177 399**
Autres régions métropolitaines canadiennes				
Regina	103,8	653	91,5	162 295
Winnipeg	111,9	704	103,4	183 517
Calgary	119,1	749	135,0	239 454
Victoria	134,2	844	180,7	320 562
Halifax	135,1	850	101,4	179 851
Vancouver	167,6	1054	253,4	449 444
Ottawa	173,3	1090	143,0	253 629
Toronto	193,0	1214	171,1	303 573

Source : Société canadienne d'hypothèques et de logement

1. Institut de la statistique du Québec (2003). *Flash-info*, janvier, du même auteur.

à Toronto, les loyers sont nettement supérieurs à ceux de Montréal, ce qui rend ces villes les plus chères sur ce plan.

Lorsque les prix moyens des maisons neuves sont considérés, on observe également la situation favorable des régions métropolitaines du Québec par rapport aux autres régions métropolitaines du Canada. Seule Regina affiche un indice inférieur à celui de Montréal qui sert, rappelons-le, de référence. Les indices les plus élevés sont notés, par ordre décroissant, pour les régions métropolitaines de la Colombie-Britannique, de l'Ontario et de l'Alberta, les indices des régions métropolitaines des autres provinces se rapprochant davantage de ceux de Montréal.

Pour analyser les prix des biens et services autres que le logement, nous présentons au tableau 2 un indice comparatif des prix de détail par ville publié annuellement par Statistique Canada[2]. C'est un indice d'ensemble qui permet de comparer globalement les prix de détail entre 11 villes du Canada, situées dans les 10 provinces[3]. Il porte sur un nombre choisi de biens et services, et ce, pour une période précise. Les données disponibles les plus récentes sont celles d'octobre 2001. La moyenne des 11 villes combinées sert de base aux indices; elle est donc égale à 100.

Les données de cette étude comparative des prix de détail proviennent en grande partie des relevés de prix utilisés pour la production mensuelle de l'indice des prix à la consommation (IPC). L'indice présenté ici diffère de l'IPC, puisqu'il sert à comparer les prix d'un panier de biens entre des villes à un moment donné, tandis que l'IPC est utilisé pour comparer les prix du même panier de biens pour une ville donnée, mais à divers moments dans le temps[4].

On peut voir au tableau 2 que, pour l'ensemble des composantes, l'indice le plus élevé est celui de Toronto, suivi de ceux de Vancouver et d'Ottawa, avec des indices supérieurs à 100, tandis que ceux des autres villes canadiennes sont inférieurs à ce seuil. L'indice de Montréal se situe à 94.

Certains indices varient généralement peu d'une ville à l'autre (par exemple, ceux qui sont associés aux aliments, aux dépenses et à l'équipement du ménage ainsi qu'à l'habillement et aux chaussures), alors que d'autres varient davantage. Ainsi, l'indice associé au sous-groupe des boissons alcoolisées et des produits du tabac varie de 96 à Toronto à 117 à Vancouver, tandis que celui du logement évolue dans une fourchette allant de 79 à 127. Toutefois, le poids associé à chaque groupe de biens et services accentue ou atténue l'incidence de ce groupe sur l'indice d'ensemble. Le logement, le transport et les aliments sont ceux dont les pondérations sont les plus élevées, alors que les dépenses associées à la santé et aux soins personnels ainsi que celles qui se rapportent aux boissons alcoolisées et aux produits du tabac sont celles qui pèsent le moins dans la composition de l'indice.

Dans le sous-groupe du logement (poids de 26,8 %), l'indice de Toronto est particulièrement élevé (127). Cette ville a également des indices élevés et qui se démarquent de ceux de la plupart des autres villes pour ce qui est des transports et du groupe des loisirs, de la formation et de la lecture. Les aliments y sont toutefois les moins chers.

À Ottawa, l'indice du logement est également élevé. Les prix payés par les ménages pour les aliments, la santé et les soins personnels ainsi que pour les loisirs, la formation et la lecture sont aussi relativement élevés dans

Tableau 2

Indices comparatifs des prix de détail entre les villes, octobre 2001, pour certains groupes de biens et services à la consommation (moyenne des villes combinées=100) [1]

	Pondération de l'IPC du Canada	St. John's (T.-N.)	Charlot./Summerside (Î.-P.-É.)	Halifax (N.-É.)	Saint John (N.-B.)	Montréal (Qc)	Ottawa (Ont.)	Toronto (Ont.)	Winnipeg (Man.)	Regina (Sask.)	Edmonton (Alb.)	Vancouver (C.-B.)
Ensemble	**100,0 %**	**99**	**95**	**99**	**93**	**94**	**104**	**110**	**92**	**93**	**93**	**106**
Aliments	17,9 %	107	104	101	100	100	106	98	100	100	100	105
Logement	26,8 %	87	81	91	79	84	106	127	79	80	83	110
Dépenses et équipement du ménage	10,8 %	99	98	102	98	99	104	102	99	96	96	103
Habillement et chaussures	6,2 %	102	99	102	102	103	100	99	99	100	96	99
Transport	19,0 %	102	95	96	94	97	97	105	92	98	92	108
Santé et soins personnels	4,6 %	98	99	104	100	104	103	102	95	89	98	99
Loisirs, formation et lecture	11,2 %	103	104	109	102	90	110	110	94	100	100	96
Boissons alcoolisées et produits du tabac	3,5 %	118	106	107	105	99	97	96	106	108	100	117

1 Pour de plus amples renseignements méthodologiques, voir Statistique Canada (2003), n° 62-001-XIB, janvier, appendice 2.

Source : Statistique Canada (2003), *Indice des prix à la consommation*, n° 62-001-XIB, tableau 12, janvier.

2 Statistique Canada (2003), *L'indice des prix à la consommation*, n° 62-001-XIB, janvier, tableau 12, 56 p.

3 Ces villes sont St. John's (T.-N.), Charlottetown/Summerside (Î.-P.-É.), Halifax (N.-É.), Saint John (N.-B.), Montréal (Qc), Ottawa (Ont.), Toronto (Ont.), Winnipeg (Man.), Regina (Sask.), Edmonton (Alb.) et Vancouver (C.-B.).

4 Il convient de noter que les prix de détail utilisés par Statistique Canada sont ceux que les consommateurs doivent payer; les taxes de vente et d'accise y sont donc incluses. Ainsi, les taux des taxes de vente provinciales effectives dans les diverses villes au moment de la comparaison peuvent être importants pour expliquer les différences, entre les villes, des prix des articles ou groupes d'articles taxables. Pour le calcul de l'indice intervilles en matière de composante du logement, Statistique Canada a retenu la méthode de l'équivalence locative. Selon Statistique Canada, la méthode de l'équivalence locative « [...] est basée sur l'hypothèse qu'à long terme, les changements dans le marché de la location reflètent de façon précise les changements dans les coûts subis par les propriétaires. Elle a aussi l'avantage de mesurer les aspects consommation du logement et d'ignorer l'aspect placement. Ainsi, la composante du logement dans l'indice de prix intervilles estime, d'une ville à l'autre, la variation du coût de consommation des services de logement fournis pour les locataires et les propriétaires. »

Tableau 3

Moyenne[1] des frais de scolarité annuels des étudiants de premier cycle au Canada, année scolaire 2002-2003

Province	Frais de scolarité
	$
Terre-Neuve-et-Labrador	2 729
Île-du-Prince-Édouard	3 891
Nouvelle-Écosse	5 214
Nouveau-Brunswick	4 186
Québec[2]	1 851
Ontario	4 634
Manitoba	3 248
Saskatchewan	4 106
Alberta	4 165
Colombie-Britanique	3 165
Canada	**3 733**

1. Les moyennes des frais de scolarité ont été pondérées selon le nombre d'étudiants inscrits par établissement et par domaine d'études.
2. Les calculs des moyennes pondérées tiennent compte à la fois des étudiants du Québec et de ceux de l'extérieur.

Source : Statistique Canada (2002) *Le Quotidien*, 21 août.

la capitale canadienne. Le coût des transports est toutefois légèrement en deçà de la moyenne des villes combinées.

Dans le cas de Vancouver, ce sont principalement les prix du logement, des aliments et des transports qui ont un effet à la hausse sur l'indice d'ensemble. Les dépenses associées à la santé et aux soins personnels ainsi que celles des loisirs, de la formation et de la lecture, avec des indices respectifs de 99 et 96, ont un effet opposé.

La situation favorable de Montréal par rapport à la moyenne des villes (indice d'ensemble de 94) s'explique principalement par le logement (indice de 84) et le sous-groupe des loisirs, de la formation et de la lecture (indice de 90) pour lequel le coût est le moindre de toutes les villes considérées. Les dépenses associées à la santé et aux soins personnels (104 comme Halifax) ainsi qu'à l'habillement et aux chaussures (103) sont les plus élevées. En ce qui regarde les autres sous-groupes de dépenses considérés, les indices de Montréal ne s'écartent que peu ou pas de l'indice moyen des villes combinées.

Winnipeg est la ville où l'indice d'ensemble est le moins élevé, soit de 92. Cela s'explique principalement par les coûts faibles associés au logement et aux transports qui, par leur forte pondération (26,8 % et 19,0 % respectivement), ont un effet à la baisse important sur l'indice d'ensemble. C'est d'ailleurs à Winnipeg que les dépenses pour ces deux groupes de biens et services sont les moins élevées parmi toutes les villes considérées. La composante des aliments et celle des boissons alcoolisées et des produits du tabac sont les seules à avoir un indice égal ou supérieur à 100.

Toutes les autres villes retenues par Statistique Canada pour établir l'indice des prix intervilles ont un indice d'ensemble inférieur à 100.

Outre les dépenses courantes pour le logement et la consommation, un ménage peut être amené à effectuer des dépenses importantes à certaines étapes de sa vie, tels les frais de garde d'enfant ou les coûts des études supérieures. Ces dépenses ne font pas partie des paniers de dépenses régulièrement comparés, mais elles n'en constituent pas moins un fardeau dont les particuliers doivent tenir compte dans leur budget. Ces dépenses peuvent également varier grandement d'un endroit à l'autre selon l'importance du financement public qui leur est accordé. À titre d'exemple, et en comparaison avec les autres provinces canadiennes, on peut citer les frais de scolarité universitaire qui sont, au Québec, parmi les plus faibles du pays.

Le tableau 3 présente la moyenne des frais de scolarité des étudiants de premier cycle pour le Canada et chacune des provinces. Les données valent pour tous les domaines d'études confondus et elles tiennent compte des établissements tant publics que privés. Nous constatons que, pour l'année scolaire 2002-2003, les frais de scolarité dans les universités québécoises (1 851 $) sont de moitié moins élevés que la moyenne canadienne (3 733 $). Les frais les plus élevés au Canada sont observés en Nouvelle-Écosse (5 214 $) et en Ontario (4 634 $).

D'autres exemples propres au Québec viennent à l'esprit, tels que le programme de garderies subventionnées (garderie à 5 $) et le régime d'assurance médicaments. Ces programmes peuvent toutefois être associés à des charges fiscales plus importantes prélevées justement pour financer des services publics plus étendus. Comme les particuliers paient indirectement pour ces services, cela doit être pris en considération dans le calcul du coût de la vie. La comparaison des régimes fiscaux s'impose donc, puisqu'ils constituent une composante importante du coût de la vie.

La fiscalité

Les gouvernements canadien et provinciaux assujettissent les particuliers résidents à un impôt sur le revenu établi selon des tables de taux progressifs. Les résidents sont imposés sur leurs revenus de toutes sources. Ils ont par ailleurs droit à des exemptions personnelles (personnes à charge, abris fiscaux, impôts payés à l'étranger, etc.).

Le tableau 4 indique, pour différentes provinces, quel serait, à divers niveaux de revenu, l'impôt sur le revenu en 2002 d'un particulier résident qui n'aurait qu'un revenu d'emploi. L'impôt comprend l'impôt fédéral et provincial. Il ne tient compte que des crédits d'impôt personnels de base fédéral et provinciaux ainsi que des réductions et des crédits accordés aux contribuables à faible revenu. Au Québec, l'impôt est calculé selon les règles du régime d'imposition général[5]. Il n'est pas étonnant de constater que de grandes différences existent entre les provinces et ce, même si le profil du contribuable est identique.

Tableau 4

Impôt fédéral et provincial sur le revenu des particuliers, 2002

Revenu imposable	Impôt fédéral et provincial				
	Colombie-Britannique	Alberta	Ontario	Québec	Nouveau-Brunswick
			$		
20 000	2 694	2 645	2 724	3 640	3 176
35 000	6 321	6 744	6 327	8 543	7 398
50 000	10 994	11 544	10 999	14 298	12 921
70 000	17 687	18 209	18 052	22 858	20 663
100 000	29 700	29 009	31 075	36 571	33 419
150 000	51 460	48 419	54 190	60 603	56 710

Source : Samson Bélair/Deloitte & Touche, *Informations fiscales 2002*.

5. L'utilisation du régime d'imposition simplifié comprend un montant forfaitaire de 2 780 $ qui pourrait réduire l'impôt du Québec d'un montant de 556 $.

Tableau 5

Impôt des particuliers en 2002, résidents du Québec

Salaire brut	Célibataire vivant seul				Couple ayant deux enfants de 6 et 11 ans à charge avec un seul revenu			
	Impôt provincial	Impôt fédéral	Total	Taux moyen	Impôt provincial	Impôt fédéral	Total	Taux moyen
	$			%	$			%
15 000	152	655	807	5,38	...	...	...	...
30 000	2 882	2 633	5 515	18,38	...	1 330	1 330	4,43
50 000	7 164	6 240	13 404	26,81	3 568	5 374	8 942	17,88
75 000	13 028	11 221	24 249	32,33	10 182	10 355	20 537	27,38
100 000	19 028	16 649	35 677	35,68	16 233	15 783	32 016	32,02
150 000	31 028	28 681	59 709	39,81	28 233	27 815	56 048	37,37

Note : En 2002, le taux marginal maximum d'imposition pour un résident du Québec est de 48,22 %.

Source : PricewaterhouseCoopers et Investissement Québec (2002), *La fiscalité au Québec, 2002*, 1er trimestre.

Au sein d'une même province, des écarts importants peuvent également exister pour des contribuables de profils différents comme le montrent les données exposées au tableau 5. Ce tableau provient d'une étude effectuée par PricewaterhouseCoopers et Investissement Québec. Il indique quel serait, en 2002, à différents niveaux de revenu, l'impôt d'un résident du Québec qui ne dispose que d'un revenu d'emploi. Deux cas sont présentés. Le premier est celui d'un célibataire vivant seul. Dans le second cas, le travailleur est marié, a deux enfants de 6 et 11 ans, et sa conjointe n'a aucun revenu. Les calculs ont été effectués selon le régime d'imposition simplifié et le crédit d'impôt remboursable du Québec au titre de la taxe de vente et le crédit d'impôt remboursable fédéral pour la TPS ont été pris en compte (ce qui diffère du tableau 4). Ces calculs ne tiennent pas compte des allocations familiales versées par le gouvernement du Québec, ni des prestations fiscales pour enfants du fédéral, ni de l'assurance médicaments du Québec. Les autres éléments de la fiscalité tels les taxes municipales, les taxes de vente ou les régimes étatiques ne sont pas pris en considération.

Ainsi, la comparaison des charges fiscales est importante pour compléter l'analyse du coût de la vie. Ces comparaisons ont leurs limites, comme nous l'avons dit, puisqu'elles ne permettent pas toujours de mettre en évidence le fait que des charges fiscales plus élevées à un endroit peuvent servir à financer des services publics plus étendus. Ailleurs, ces mêmes services doivent être achetés sur le marché privé.

Le coût de la vie

Afin de compléter ce survol de la notion de coût de la vie et de ses diverses composantes, nous présentons, au tableau 6, les résultats d'une étude réalisée en 2001 par la firme Runzheimer Canada inc., à la demande de l'Institut de la statistique du Québec. On y trouve des données comparant le coût de la vie assumé par deux types différents de ménages dans plusieurs villes du Canada. Le coût de la vie y est défini comme la somme des impôts, des taxes et des dépenses en biens et services assumés par les ménages. Montréal sert de ville de référence.

Le coût de la vie des ménages dans chacune des villes est évalué en retenant les mêmes caractéristiques socioéconomiques telles que le revenu, le type et la taille de la résidence, le nombre, le type et l'utilisation des véhicules automobiles ainsi que le profil de consommation des biens et services. La méthodologie utilisée permet donc d'évaluer et de comparer les écarts du coût de la vie en considérant, d'une part, les différences dans les prix des biens et services et, d'autre part, celles du fardeau fiscal. Les profils socioéconomiques des deux types de ménages étudiés sont :

- ménage composé de deux adultes ayant un revenu annuel familial de 50 000 $;
- ménage composé de deux adultes et de deux enfants de moins de six ans ayant un revenu familial de 50 000 $.

Les deux types de ménages sont propriétaires d'une résidence unifamiliale de 1 500 pieds carrés. Ils sont également tous les deux propriétaires de deux voitures (Lumina 1998 et Cavalier 1997). Le profil des dépenses des ménages comporte un large éventail de biens et services. Les taxes afférentes à ces dépenses sont exclues, puisqu'on en tient compte dans la composante fiscale du coût de la vie.

Les données du tableau 6 montrent que, pour un ménage de deux adultes ayant un revenu familial annuel de 50 000 $, les villes de Toronto et de Vancouver ont un coût de la vie nettement supérieur à celui de Montréal.

Tableau 6

Indice du coût de la vie pour l'ensemble des composantes fiscales et non fiscales, en 2001 (Montréal = 100)

Ville	Deux adultes, revenu annuel de 50 000 $		Famille de deux adultes et de deux enfants de moins de six ans, revenu annuel de 50 000 $	
	Indice	$	Indice	$
Toronto	119,9	59 804	118,8	59 364
Vancouver	117,0	58 376	117,6	58 772
Ottawa	101,4	50 604	98,1	48 991
Calgary	99,3	49 548	97,0	48 463
Québec	93,2	46 504	92,8	46 352
Moncton	91,9	45 841	91,2	45 562
Montréal	**100,0**	**49 890**	**100,0**	**49 956**

Source : Runzheimer Canada inc. (2001)

Vivre à Ottawa ou à Calgary coûte, pour ce ménage, pour ainsi dire la même chose que dans la métropole québécoise, tandis que Québec et Moncton affichent des indices nettement inférieurs à 100.

Le classement diffère légèrement lorsque le calcul du coût de la vie est appliqué à la famille composée de deux adultes et de deux enfants de moins de six ans ayant toujours un revenu familial annuel de 50 000 $. Toronto et Vancouver restent les villes les plus chères. Elles sont d'ailleurs les seules à avoir un indice supérieur à 100, indice de base associé, rappelons-le, à Montréal. Les autres villes comparées ont toutes un coût de la vie inférieur à celui de Montréal, puisqu'elles affichent un indice inférieur à 100. Québec et Moncton se démarquent toutefois, leurs indices respectifs étant plus proches de 90 que de 100.

L'approche adoptée par la firme Runzheimer Canada inc. pourrait être étendue à d'autres profils de ménages. On pourrait penser, par exemple, à un célibataire ou à une famille ayant un revenu de 100 000 $ ou encore à un ménage locataire plutôt que propriétaire. Les résultats qui en découleraient seraient certainement autres que ceux que nous exposons ici, puisque tant le profil de consommation que la composante fiscale seraient différents.

Le ministère des Finances du Québec a d'ailleurs produit, lors du budget 1998-1999, une analyse basée sur les données de la même firme. Cette analyse considérait 11 profils différents de ménages et elle effectuait la comparaison du coût de la vie de ces ménages dans diverses agglomérations urbaines canadiennes et américaines en 1997.

Références

Ministère des Finances (1998). *Budget 1998-1999. La fiscalité des particuliers et le coût de la vie. Comparaison entre Montréal et différentes villes nord-américaines*, Québec, Gouvernement du Québec, 91 p.

PricewaterhouseCoopers et Investissement Québec. *La fiscalité au Québec, 2002*, 46 p.

Samson Bélair/Déloitte et Touche. *Information fiscales, 2002*, [En ligne :] www.deloitte.ca.

Gouvernement du Québec. [En ligne :] www.infostat.gouv.qc.ca/vq.

Statistique Canada (2003). *Indice des prix à la consommation*, n° 62-001-XIB, janvier, 56 p.

Statistique Canada (2002). *Le Quotidien*, 21 août, [En ligne :] www.statcan.ca.

Les échelles salariales

Concepts et données relatives aux établissements québécois de 200 employés et plus

Nathalie Mongeau, coordonnatrice, études et analyses – rémunération

Cet article, qui porte sur les échelles salariales, vise à définir ce mode de rémunération et ses diverses caractéristiques (types d'échelles, maximum normal, position dans l'échelle, étendue, etc.) ainsi qu'à fournir des données quantitatives relatives à ces éléments en fonction des grands secteurs du marché du travail québécois. Les concepts et définitions sont tirés des documents intitulés *L'analyse des échelles salariales. Document d'orientation*[1] et *Rapport sur la rémunération des salariés. État et évolution comparés*, tandis que les données proviennent de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG) en 2002*[2], réalisée par l'Institut de la statistique du Québec.

Qu'est-ce qu'une échelle salariale?

Une échelle salariale se définit comme un ensemble de taux de salaire correspondant à une structure salariale de base. Ces taux sont attachés à un emploi et ils progressent d'un minimum jusqu'à un maximum, généralement selon un certain nombre de paliers ou d'échelons. Les échelles sont plus ou moins étendues selon les emplois.

Les échelles salariales constituent l'un des modes de rémunération possibles et elles sont une composante importante de la structure salariale d'une organisation. En fait, l'organisation doit décider si tous les titulaires d'un emploi recevront le même salaire (taux fixe) ou si les salaires devraient plutôt varier d'un employé à l'autre sur une échelle salariale. Les structures et la politique salariale d'un employeur reflètent habituellement une préoccupation d'équité interne (la prise en compte des exigences relatives des différents emplois), d'équité externe (la détermination du degré de compétitivité désiré) et d'équité individuelle (le choix des critères déterminant les salaires). Les échelles salariales résultent de ces différentes pratiques. L'analyse des échelles permet de faire ressortir les intentions de payer des employeurs pour des emplois similaires rémunérés selon une échelle.

Les autres taux recueillis par l'*Enquête sur la rémunération globale* sont les taux fixes, les taux variables et les taux avec progression. Les taux fixes correspondent à un taux uniforme établi pour chaque poste. Les taux variables sont des taux pour lesquels il n'existe pas de structure salariale formelle, le salaire étant déterminé à l'engagement du candidat retenu. Dans ce mode de rémunération, aucun taux minimal ou maximal n'est fixé par l'employeur. Enfin, les taux avec progression constituent un mode de rémunération comportant un taux d'engagement à l'entrée d'un employé. Des majorations successives sont appliquées à ce taux d'engagement jusqu'à l'atteinte d'un taux final. Cette progression se fait habituellement sur une période relativement courte (par exemple une année).

Quelle est la proportion des employés qui sont assujettis à une échelle salariale?

Le tableau 1, à la page suivante, présente la proportion des effectifs appariés aux emplois repères de l'*ERG* qui sont rémunérés selon une échelle. Cette proportion varie selon la catégorie et le secteur. Dans tous les secteurs, une bonne partie des professionnels, des techniciens et des employés de bureau sont rémunérés selon une échelle salariale, tandis que la proportion des

1. Des renseignements supplémentaires sur la comparaison des échelles salariales sont fournis dans le document intitulé *L'analyse des échelles salariales. Document d'orientation*, Montréal, IRIR, octobre 1994, 49 p.
2. Voir les « Notes méthodologiques » en encadré pour plus de précision.

Vivre à Ottawa ou à Calgary coûte, pour ce ménage, pour ainsi dire la même chose que dans la métropole québécoise, tandis que Québec et Moncton affichent des indices nettement inférieurs à 100.

Le classement diffère légèrement lorsque le calcul du coût de la vie est appliqué à la famille composée de deux adultes et de deux enfants de moins de six ans ayant toujours un revenu familial annuel de 50 000 $. Toronto et Vancouver restent les villes les plus chères. Elles sont d'ailleurs les seules à avoir un indice supérieur à 100, indice de base associé, rappelons-le, à Montréal. Les autres villes comparées ont toutes un coût de la vie inférieur à celui de Montréal, puisqu'elles affichent un indice inférieur à 100. Québec et Moncton se démarquent toutefois, leurs indices respectifs étant plus proches de 90 que de 100.

L'approche adoptée par la firme Runzheimer Canada inc. pourrait être étendue à d'autres profils de ménages. On pourrait penser, par exemple, à un célibataire ou à une famille ayant un revenu de 100 000 $ ou encore à un ménage locataire plutôt que propriétaire. Les résultats qui en découleraient seraient certainement autres que ceux que nous exposons ici, puisque tant le profil de consommation que la composante fiscale seraient différents.

Le ministère des Finances du Québec a d'ailleurs produit, lors du budget 1998-1999, une analyse basée sur les données de la même firme. Cette analyse considérait 11 profils différents de ménages et elle effectuait la comparaison du coût de la vie de ces ménages dans diverses agglomérations urbaines canadiennes et américaines en 1997.

Références

Ministère des Finances (1998). *Budget 1998-1999. La fiscalité des particuliers et le coût de la vie. Comparaison entre Montréal et différentes villes nord-américaines*, Québec, Gouvernement du Québec, 91 p.

PricewaterhouseCoopers et Investissement Québec. *La fiscalité au Québec, 2002*, 46 p.

Samson Bélair/Déloitte et Touche. *Information fiscales, 2002*, [En ligne :] www.deloitte.ca.

Gouvernement du Québec. [En ligne :] www.infostat.gouv.qc.ca/vq.

Statistique Canada (2003). *Indice des prix à la consommation*, n° 62-001-XIB, janvier, 56 p.

Statistique Canada (2002). *Le Quotidien*, 21 août, [En ligne :] www.statcan.ca.

Les échelles salariales

Concepts et données relatives aux établissements québécois de 200 employés et plus

Nathalie Mongeau, coordonnatrice, études et analyses – rémunération

Cet article, qui porte sur les échelles salariales, vise à définir ce mode de rémunération et ses diverses caractéristiques (types d'échelles, maximum normal, position dans l'échelle, étendue, etc.) ainsi qu'à fournir des données quantitatives relatives à ces éléments en fonction des grands secteurs du marché du travail québécois. Les concepts et définitions sont tirés des documents intitulés *L'analyse des échelles salariales. Document d'orientation*[1] et *Rapport sur la rémunération des salariés. État et évolution comparés*, tandis que les données proviennent de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG) en 2002*[2], réalisée par l'Institut de la statistique du Québec.

Qu'est-ce qu'une échelle salariale?

Une échelle salariale se définit comme un ensemble de taux de salaire correspondant à une structure salariale de base. Ces taux sont attachés à un emploi et ils progressent d'un minimum jusqu'à un maximum, généralement selon un certain nombre de paliers ou d'échelons. Les échelles sont plus ou moins étendues selon les emplois.

Les échelles salariales constituent l'un des modes de rémunération possibles et elles sont une composante importante de la structure salariale d'une organisation. En fait, l'organisation doit décider si tous les titulaires d'un emploi recevront le même salaire (taux fixe) ou si les salaires devraient plutôt varier d'un employé à l'autre sur une échelle salariale. Les structures et la politique salariale d'un employeur reflètent habituellement une préoccupation d'équité interne (la prise en compte des exigences relatives des différents emplois), d'équité externe (la détermination du degré de compétitivité désiré) et d'équité individuelle (le choix des critères déterminant les salaires). Les échelles salariales résultent de ces différentes pratiques. L'analyse des échelles permet de faire ressortir les intentions de payer des employeurs pour des emplois similaires rémunérés selon une échelle.

Les autres taux recueillis par l'*Enquête sur la rémunération globale* sont les taux fixes, les taux variables et les taux avec progression. Les taux fixes correspondent à un taux uniforme établi pour chaque poste. Les taux variables sont des taux pour lesquels il n'existe pas de structure salariale formelle, le salaire étant déterminé à l'engagement du candidat retenu. Dans ce mode de rémunération, aucun taux minimal ou maximal n'est fixé par l'employeur. Enfin, les taux avec progression constituent un mode de rémunération comportant un taux d'engagement à l'entrée d'un employé. Des majorations successives sont appliquées à ce taux d'engagement jusqu'à l'atteinte d'un taux final. Cette progression se fait habituellement sur une période relativement courte (par exemple une année).

Quelle est la proportion des employés qui sont assujettis à une échelle salariale?

Le tableau 1, à la page suivante, présente la proportion des effectifs appariés aux emplois repères de l'*ERG* qui sont rémunérés selon une échelle. Cette proportion varie selon la catégorie et le secteur. Dans tous les secteurs, une bonne partie des professionnels, des techniciens et des employés de bureau sont rémunérés selon une échelle salariale, tandis que la proportion des

1. Des renseignements supplémentaires sur la comparaison des échelles salariales sont fournis dans le document intitulé *L'analyse des échelles salariales. Document d'orientation*, Montréal, IRIR, octobre 1994, 49 p.
2. Voir les « Notes méthodologiques » en encadré pour plus de précision.

Tableau 1

Proportion des employés rémunérés selon une échelle salariale, par catégorie d'emplois et par secteur, en 2002

	Professionnels	Techniciens	Employés de bureau	Employés de service	Ouvriers
			%		
Administration québécoise	100,0	100,0	98,5	0,0	0,0
Autres salariés québécois	71,4	61,4	69,8	4,0	4,7
Secteur privé	57,3	48,4	54,0	0,9	3,4
Secteur « autre public »	97,7	92,1	90,1	25,2	8,2

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale*, 2002

employés de service et des ouvriers qui sont assujettis à ce mode de rémunération est très faible. En effet, les employés de service et les ouvriers sont généralement rémunérés selon un taux fixe.

La proportion d'employés assujettis à une échelle salariale varie aussi selon les secteurs. Dans l'administration québécoise, tous les professionnels et les techniciens ainsi que la presque totalité des employés de bureau (98,5 %) sont couverts par une échelle. Chez les autres salariés québécois, la proportion est inférieure dans toutes les catégories d'emplois; elle varie de 61,4 % chez les techniciens à 71,4 % chez les professionnels. La proportion est plus faible dans le secteur privé que dans le secteur « autre public[3] ».

Dans ce dernier secteur, plus de 90 % des employés de ces trois catégories est couvert par une échelle salariale.

Quels sont les différents types d'échelles et où les trouve-t-on?

Il existe différents types d'échelles salariales : celles qui comportent un minimum et un maximum normal, celles qui sont assorties d'un minimum, d'un maximum normal et d'un maximum au mérite et, enfin, les échelles salariales ayant un minimum et un maximum au mérite. Le tableau 2 présente la définition de chacun de ces types d'échelles.

Ce qui distingue les trois types d'échelles est la présence d'un maximum normal et d'un maximum au mérite ou de l'un des deux. Le maximum normal est un paramètre important; ce taux, accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant, représente le taux de comparaison du marché. Dans la plupart des organisations, le maximum normal sert de référence pour les décisions relatives à l'équité externe. Le maximum au mérite, pour sa part, ne peut être atteint que par les employés qui ont un rendement supérieur.

Quelle est la proportion d'employés rémunérés selon les types d'échelles salariales? Le tableau 3, à la page suivante, répond à cette question. Il faut d'abord mentionner que l'échelle de type « minimum – maximum au mérite » est pour ainsi dire absente des organisations où l'*ERG* a été menée. Dans l'administration québécoise, l'échelle comportant un minimum et un maximum normal est celle qui couvre tous les employés assujettis à une échelle. La situation est plus partagée dans le secteur privé. Ce type d'échelle ne couvre que 39,0 % des professionnels du secteur privé, ces derniers étant plutôt couverts par une échelle comportant un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite (60,8 %). Quant aux deux autres catégories, les proportions relatives aux deux types d'échelles sont plus rapprochées. Dans le secteur « autre public », les échelles avec un minimum et un maximum normal sont celles qui couvrent la presque totalité des employés.

Tableau 2

Définition des types d'échelles

Type	Définition
Échelle avec un minimum et un maximum normal	L'employé progresse jusqu'au taux maximum de l'échelle. Ce taux, appelé « maximum normal », est accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant. Dans la grande majorité des cas, ces échelles font partie d'un régime de progression automatique jusqu'au maximum.
Échelle avec un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite	L'employé progresse jusqu'à un taux précis de l'échelle. Ce taux, appelé « maximum normal », est accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant. Par contre, la progression au-delà de ce taux n'est accessible qu'à ceux qui ont un rendement supérieur. Le dernier taux constitue le maximum au mérite. La plupart sont des échelles de progression au mérite avec contrôle au maximum normal (point moyen); mais, dans certains cas, la progression est automatique jusqu'au maximum normal et elle se fonde ensuite sur le mérite jusqu'au maximum au mérite.
Échelle avec un minimum et un maximum au mérite	Ce type d'échelle salariale ne comporte pas de maximum normal. Toutefois, le maximum au mérite ne peut être atteint que par les employés dont le rendement est supérieur ou exceptionnel. En général, ces échelles font partie d'un régime de progression au mérite, mais elles ne comportent aucun point de contrôle officiel aux fins de l'administration des salaires.

3 Ce secteur comprend les diverses administrations et entreprises à caractère public non incluses dans l'administration québécoise, telles que l'administration municipale, les entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux, les universités et l'administration fédérale au Québec.

Tableau 3

Proportion des employés rémunérés selon les deux types d'échelles salariales les plus courants, par catégorie d'emplois et par secteur, en 2002

	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau	
	Max. normal	Max. normal et max. au mérite	Max. normal	Max. normal et max. au mérite	Max. normal	Max. normal et max. au mérite
	%					
Administration québécoise	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0
Autres salariés québécois	66,2	33,7	74,5	25,5	75,6	24,3
Secteur privé	39,0	60,8	56,2	43,8	50,5	49,4
Secteur « autre public »	96,7	3,3	99,8	0,2	99,8	0,2

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale*, 2002.

Le maximum normal et la position dans l'échelle salariale : deux indicateurs importants

En effet, le salaire d'un employé est fonction de son échelle salariale (le maximum normal étant son point d'ancrage) ainsi que de ses caractéristiques individuelles. Celles-ci déterminent la position de l'employé dans son échelle salariale : [(salaire – minimum)/ (maximum normal – minimum)] x 100. Ce pourcentage indique jusqu'à quel point le salaire d'une personne a progressé dans son échelle, ou sa progression acquise.

Le tableau 4, à la page suivante, présente ces deux indicateurs pour les catégories et les principaux secteurs étudiés. Les maximums normaux des trois catégories d'emplois sont inférieurs dans l'administration québécoise. Pour ce qui est des professionnels et des employés de bureau, les maximums normaux les plus élevés se trouvent dans le secteur privé, tandis que, en ce qui regarde les techniciens, le secteur « autre public » présente le maximum normal le plus élevé. Par contre, la position des employés dans leur échelle salariale est plus élevée dans l'administration québécoise, et ce, pour les trois catégories d'emplois.

L'étendue de l'échelle est-elle plus grande selon le type, la catégorie d'emplois et le secteur?

L'étendue des échelles de salaires (ou fourchette salariale) représente la différence entre le maximum et le minimum. L'amplitude de la fourchette dépend, entre autres, du type de structure salariale et d'emplois de l'organisation, des caractéristiques des emplois visés, du nombre de paliers hiérarchiques dans la structure salariale, des possibilités ou de la politique de promotion et des échelles moyennes du marché. L'étendue est

Notes méthodologiques

Enquête sur la rémunération globale (ERG)

L'*Enquête sur la rémunération globale* est menée annuellement par l'Institut de la statistique du Québec auprès de l'administration québécoise et d'établissements de 200 employés et plus de toutes les régions et de la quasi-totalité des secteurs d'activité économique. Les municipalités couvertes sont celles de 25 000 habitants et plus. L'administration québécoise correspond aux salariés de la fonction publique, de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux. Pour chacun des secteurs de l'enquête, un échantillon est établi aléatoirement. L'attribution d'un poids statistique à chacun des établissements sélectionnés permet d'inférer les résultats à l'ensemble de la population.

L'enquête porte sur 91 emplois repères répartis dans cinq catégories d'emplois (professionnels, techniciens, employés de bureau, employés de service et ouvriers). Les données portent sur les salaires, les échelles salariales, les avantages sociaux et les conditions de travail. La période de référence correspond au 1er juillet de l'année d'enquête en ce qui a trait à l'information sur les effectifs, les échelles salariales et les salaires versés.

La collecte des renseignements sur les échelles salariales pose certaines difficultés en raison de la présence de deux types de régimes d'emplois dans les organisations du marché du travail (régimes de progression de carrière et régimes de postes). Dans le premier cas, les employés progressent à l'intérieur de la structure salariale sans changement de poste. Il s'agit d'une progression, plus ou moins automatique, basée sur l'acquisition de compétences, l'ancienneté et le mérite, ou l'un de ces facteurs. Dans le second cas, la progression de l'employé présuppose la disponibilité d'un poste et, conséquemment, un concours visant à le doter. Les deux régimes peuvent être présents dans le même établissement. En effet, la progression dans les premiers niveaux d'un corps d'emploi est souvent de type progression de carrière, tandis que l'accession aux niveaux supérieurs se fait selon un régime de postes. Les emplois appariés dans l'enquête sont liés entre eux selon qu'il s'agit d'un régime de carrière ou de postes. L'échelle est déterminée en fonction d'un groupe d'emplois liés, afin de limiter l'influence du type de régime sur la comparaison d'un secteur à l'autre.

Calcul des moyennes

Contrairement aux résultats du rapport sur la rémunération des salariés, les moyennes de salaires et de maximums normaux et au mérite sont des moyennes pondérées par les effectifs de chaque secteur. Chaque moyenne étant bâtie à partir de la structure d'effectifs propre à chaque secteur, les comparaisons de moyennes comportent certaines limites, puisque le poids des effectifs n'est pas le même pour chacune.

Tableau 3

Proportion des employés rémunérés selon les deux types d'échelles salariales les plus courants, par catégorie d'emplois et par secteur, en 2002

	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau	
	Max. normal	Max. normal et max. au mérite	Max. normal	Max. normal et max. au mérite	Max. normal	Max. normal et max. au mérite
	%					
Administration québécoise	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0
Autres salariés québécois	66,2	33,7	74,5	25,5	75,6	24,3
Secteur privé	39,0	60,8	56,2	43,8	50,5	49,4
Secteur « autre public »	96,7	3,3	99,8	0,2	99,8	0,2

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale*, 2002.

Le maximum normal et la position dans l'échelle salariale : deux indicateurs importants

En effet, le salaire d'un employé est fonction de son échelle salariale (le maximum normal étant son point d'ancrage) ainsi que de ses caractéristiques individuelles. Celles-ci déterminent la position de l'employé dans son échelle salariale : [(salaire – minimum)/ (maximum normal – minimum)] x 100. Ce pourcentage indique jusqu'à quel point le salaire d'une personne a progressé dans son échelle, ou sa progression acquise.

Le tableau 4, à la page suivante, présente ces deux indicateurs pour les catégories et les principaux secteurs étudiés. Les maximums normaux des trois catégories d'emplois sont inférieurs dans l'administration québécoise. Pour ce qui est des professionnels et des employés de bureau, les maximums normaux les plus élevés se trouvent dans le secteur privé, tandis que, en ce qui regarde les techniciens, le secteur « autre public » présente le maximum normal le plus élevé. Par contre, la position des employés dans leur échelle salariale est plus élevée dans l'administration québécoise, et ce, pour les trois catégories d'emplois.

L'étendue de l'échelle est-elle plus grande selon le type, la catégorie d'emplois et le secteur?

L'étendue des échelles de salaires (ou fourchette salariale) représente la différence entre le maximum et le minimum. L'amplitude de la fourchette dépend, entre autres, du type de structure salariale et d'emplois de l'organisation, des caractéristiques des emplois visés, du nombre de paliers hiérarchiques dans la structure salariale, des possibilités ou de la politique de promotion et des échelles moyennes du marché. L'étendue est

Notes méthodologiques

Enquête sur la rémunération globale (ERG)

L'*Enquête sur la rémunération globale* est menée annuellement par l'Institut de la statistique du Québec auprès de l'administration québécoise et d'établissements de 200 employés et plus de toutes les régions et de la quasi-totalité des secteurs d'activité économique. Les municipalités couvertes sont celles de 25 000 habitants et plus. L'administration québécoise correspond aux salariés de la fonction publique, de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux. Pour chacun des secteurs de l'enquête, un échantillon est établi aléatoirement. L'attribution d'un poids statistique à chacun des établissements sélectionnés permet d'inférer les résultats à l'ensemble de la population.

L'enquête porte sur 91 emplois repères répartis dans cinq catégories d'emplois (professionnels, techniciens, employés de bureau, employés de service et ouvriers). Les données portent sur les salaires, les échelles salariales, les avantages sociaux et les conditions de travail. La période de référence correspond au 1er juillet de l'année d'enquête en ce qui a trait à l'information sur les effectifs, les échelles salariales et les salaires versés.

La collecte des renseignements sur les échelles salariales pose certaines difficultés en raison de la présence de deux types de régimes d'emplois dans les organisations du marché du travail (régimes de progression de carrière et régimes de postes). Dans le premier cas, les employés progressent à l'intérieur de la structure salariale sans changement de poste. Il s'agit d'une progression, plus ou moins automatique, basée sur l'acquisition de compétences, l'ancienneté et le mérite, ou l'un de ces facteurs. Dans le second cas, la progression de l'employé présuppose la disponibilité d'un poste et, conséquemment, un concours visant à le doter. Les deux régimes peuvent être présents dans le même établissement. En effet, la progression dans les premiers niveaux d'un corps d'emploi est souvent de type progression de carrière, tandis que l'accession aux niveaux supérieurs se fait selon un régime de postes. Les emplois appariés dans l'enquête sont liés entre eux selon qu'il s'agit d'un régime de carrière ou de postes. L'échelle est déterminée en fonction d'un groupe d'emplois liés, afin de limiter l'influence du type de régime sur la comparaison d'un secteur à l'autre.

Calcul des moyennes

Contrairement aux résultats du rapport sur la rémunération des salariés, les moyennes de salaires et de maximums normaux et au mérite sont des moyennes pondérées par les effectifs de chaque secteur. Chaque moyenne étant bâtie à partir de la structure d'effectifs propre à chaque secteur, les comparaisons de moyennes comportent certaines limites, puisque le poids des effectifs n'est pas le même pour chacune.

Tableau 4

Maximum normal et position dans l'échelle salariale[1], par catégorie d'emplois et par secteur, en 2002

	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau	
	Max. normal	Pos.	Max. normal	Pos.	Max. normal	Pos.
	$	%	$	%	$	%
Administration québécoise	62 825	78,4	43 337	86,5	31 432	96,5
Autres salariés québécois	67 135	72,0	51 822	76,7	36 942	89,6
Secteur privé	68 660	72,4	50 852	71,5	37 253	83,8
Secteur « autre public »	65 258	71,4	53 217	85,7	36 564	86,9

1 [(salaire – minimum)/(maximum normal – minimum)] x 100.

Source : Institut de la statistique du Québec. *Enquête sur la rémunération globale*, 2002.

Tableau 5

Étendue des échelles selon les deux types d'échelles salariales les plus courants, par catégorie d'emplois et par secteur, en 2002

	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau	
	Max. normal	Max. normal et max. au mérite	Max. normal	Max. normal et max. au mérite	Max. normal	Max. normal et max. au mérite
			$			
Administration québécoise	18 059	...	8 432	...	3 326	...
Autres salariés québécois	16 578	19 269	11 359	10 845	7 141	7 250
Secteur privé	20 430	19 512	13 355	10 846	9 900	7 250
Secteur « autre public »	14 985	13 477	13 053	10 626	6 188	7 968

Source : Institut de la statistique du Québec. *Enquête sur la rémunération globale*, 2002.

parfois présentée en pourcentage (la différence entre le maximum et le minimum divisée par le minimum). Ce pourcentage n'est pas nécessairement uniforme pour toute la structure salariale. Afin de comparer des concepts similaires, l'étendue des échelles est mesurée par l'Institut en prenant toujours comme maximum le maximum normal dans tous les types d'échelles.

Selon les données de l'*ERG*, l'étendue est généralement plus grande dans les échelles qui comportent un minimum et un maximum normal (voir tableau 5). Les données de l'*ERG* montrent également une plus grande fourchette dans les catégories d'emplois exigeant une plus longue période d'apprentissage (par exemple les professionnels). Dans tous les secteurs, les professionnels présentent l'étendue la plus grande, tandis que les employés de bureau sont assujettis aux échelles salariales dont l'étendue est la plus petite.

Chez les professionnels, l'étendue des échelles de l'administration québécoise se compare à celles des deux secteurs. Par ailleurs, en ce qui concerne les techniciens, et en particulier les employés de bureau, l'étendue des échelles est beaucoup plus petite dans l'administration québécoise que dans les secteurs privé et « autre public ». Pour ce qui est de cette dernière catégorie, l'étendue des échelles dans le secteur privé est presque trois fois plus grande que celle que l'on observe dans l'administration québécoise.

D'autres éléments non présentés caractérisent les échelles : par exemple, les critères de progression dans les échelles salariales (basés sur le mérite, l'ancienneté ou une combinaison des deux), le degré de chevauchement entre les échelles salariales à l'intérieur d'une structure de rémunération, les pourcentages d'augmentation entre les échelons, le nombre d'années pour passer du minimum au maximum. Ces éléments pourraient également faire l'objet d'une comparaison entre catégories et secteurs.

La comparaison des échelles salariales : une information complémentaire à la comparaison des salaires versés

Dans le *Rapport sur la rémunération des salariés. État et évolution comparés* publié par l'Institut en novembre de chaque année, la rémunération offerte dans l'administration québécoise est comparée à celle de différents secteurs du marché du travail. La comparaison salariale s'effectue tout d'abord à partir des salaires annuels. Les déboursés pour les salaires constituent un facteur important dans les décisions de rémunération d'un employeur, mais d'autres éléments valent d'être étudiés. En effet, les résultats de la comparaison des salaires versés dépendent de variables liées à la personne (ancienneté, expérience ou performance) qui déterminent la place du titulaire dans l'échelle salariale.

Afin de nuancer les résultats de comparaison des salaires, l'Institut apporte de l'information sur les échelles salariales des secteurs comparés. Comme on l'a déjà mentionné, les échelles salariales expriment une partie importante de la politique salariale de l'employeur. Même si les salaires sont différents, la politique salariale pourrait être similaire, puisque les déboursés varient en raison de diverses caractéristiques. L'analyse des échelles jette donc un éclairage additionnel sur les résultats de la comparaison des salaires. La combinaison des renseignements sur les salaires et de ceux qui portent sur les échelles permet de mettre en évidence l'incidence de la place des

personnes dans leur échelle salariale sur les résultats de la comparaison. Cette analyse est particulièrement intéressante dans le contexte actuel où les employés de l'administration québécoise ont, pour une bonne part, atteint le maximum de leur échelle. Quant aux employés du secteur privé, leur position dans l'échelle est inférieure.

L'Institut privilégie la comparaison des maximums normaux (paramètre accessible à la majorité des employés). À salaire égal, l'analyse des échelles et de la perspective salariale des employés de deux secteurs peut révéler un contexte fort différent. La comparaison des positions dans l'échelle salariale et celle des maximums normaux permettent, dans certains cas, d'expliquer les résultats de la comparaison des salaires. Par exemple, des déboursés plus élevés pour les salaires dans un secteur que dans un autre pourraient être attribuables principalement à un taux plus élevé du maximum normal, à une position moyenne plus élevée dans les échelles salariales ou encore à l'effet conjugué de ces deux facteurs. Les résultats de la comparaison de l'administration québécoise avec les différents secteurs du marché du travail pour les salaires et les échelles salariales sont présentés dans le *Rapport sur la rémunération des salariés* (consultable sur le site Web de l'Institut); ces résultats permettent de constater la complémentarité et la pertinence de ces deux types d'information dans toute comparaison de rémunération.

Du nouveau pour l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec, 2003*

Paule Maurais, chargée de collecte et des aspects administratifs

L'*Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG 2003)* sera lancée au début d'avril prochain. Pour cette année, la transmission des données sur les salaires par voie de fichier électronique est l'un des principaux objectifs d'amélioration de l'équipe de l'*ERG*. Bien que mis en place sur une base expérimentale, ce mode de transmission a été utilisé par près de 20 % des établissements participants en 2002. Pour 2003, une formation plus approfondie sur cette collecte sera donnée aux enquêteurs, et chaque entreprise sollicitée pour participer à l'enquête aura la possibilité de transmettre ses données salariales par voie électronique. Cette amélioration témoigne de la volonté de l'ISQ de minimiser les efforts de réponse réclamés des entreprises qui participent à l'Enquête.

Par ailleurs, à la suite de nombreuses marques d'appréciation de la part des répondants de l'année 2002 concernant les tableaux de données personnalisées sur disque compact, c'est avec plaisir que la Direction du travail et de la rémunération (DTR) offrira à nouveau ce service gratuit aux participants à l'Enquête 2003. De plus, la DTR est en mesure de fournir un service d'enquête et d'analyse portant sur la comparaison de rémunération.

L'*Enquête sur la rémunération globale (ERG 2003)*, menée par la DTR auprès des établissements publics et privés de 200 employés et plus, porte sur 91 emplois repères et elle recueille des données sur les salaires, les échelles salariales, les avantages sociaux et les conditions de travail. En 2003, la collecte sur le coût des avantages sociaux et les conditions de travail aura lieu uniquement auprès des établissements du secteur privé, les données du secteur public ayant été recueillies en 2002.

Pour une enquête d'envergure comme l'*ERG*, la collaboration des entreprises est le premier gage de qualité. L'ISQ voudrait remercier les répondants pour leur participation soutenue au fil des années, ce qui lui permet de diffuser des données pertinentes et éclairantes sur l'état de la rémunération au Québec.

Ce bulletin est conçu par la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement
veuillez communiquer avec :

Christine Lessard
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 19e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384, poste 6229
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
1er trimestre 2003
ISSN 1492-1073

© Gouvernement du Québec

Institut de la statistique Québec